ASSOCIATION EMPLOI SARTHE
Semaine de l'emploi et de l'alternance
> Accès direct à des offres d'emploi, des animations, des conférences, des tables rondes
N'ATTENDEZ PLUS, DEPOSEZ VOS OFFRES SUR
www.sarthemploi.com
17-21 OCT 2011

Conférence :

« Développer l'apprentissage dans les collectivités »

Maison de l'Emploi Sarthe Sud
Tout le monde s'y retrouve

MEFE La Flèche 18 octobre 2011

SARTHE ASSOCIATION AMICALE DES MAIRES ET ADJOINTS
le Cnfpt Délégation régionale Pays de la Loire
Comité de la Sarthe
CFBTP
La Germinière CFA www.eap72.fr
SABLÉ SUR SARTHE
Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE DIRECCTE Pays de la Loire Unité Territoriale de la Sarthe
Région PAYS de la LOIRE

M. Louis Jean DE NICOLAY Président de la Maison de l'Emploi Sarthe Sud

Mme Sylvie ESLAN - Vice-présidente du Conseil Régional en charge de l'apprentissage

Mme MESLIER - Responsable de l'Unité Préparation Concours et Examens Professionnels et de la mission accompagnement des parcours professionnels au CNFPT DR Pays de la Loire.

Mme CHESNEAU - Directrice du Centre de Gestion de la Sarthe (CDG 72)

Mme PAVION - Chargée de Mission Attachée Territoriale - UT Direccte

M. BOULOGNE - Formateur- CFA La Germinière

M. GRUAU - Conseiller Jeunes et Entreprises au CFBTP

M. SEVAULT Directeur Général des Services de la Ville et de la Communauté de Communes de Sablé

M. MONNIER - Responsable du Service Bâtiment de la Ville de Sablé

M. FRESNEAU - Agent Technique Principal Service Bâtiment Ville de Sablé

Maison de l'Emploi Sarthe Sud

Tout le monde s'y retrouve

Un contexte national pour le développement de l'apprentissage :

Le gouvernement a annoncé sa volonté de porter le nombre des jeunes en alternance à 800 000 d'ici 2015 (contre 550 000 aujourd'hui), dont 600 000 apprentis. Cette volonté s'est traduite par l'adoption de nouvelles mesures en juillet 2011 visant au développement de l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'apprentissage concerne aussi bien les employeurs privés que publics

Maison de l'Emploi Sarthe Sud

Tout le monde s'y retrouve

Historique de l'apprentissage dans la fonction publique

Une expérimentation dans le secteur public en 1992

Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 art.18 à 25

La pérennisation du dispositif depuis 1997

Loi n°97-940 du 16 octobre 1997, art.13

La revalorisation globale du dispositif en 2005

Loi n°2005-32 de programmation de cohésion sociale du 18 janvier 2005, art. 16 à 42

Maison de l'Emploi Sarthe Sud
Tout le monde s'y retrouve

Au niveau national, la présence des jeunes dans la fonction publique territoriale est faible.

10 % des agents territoriaux permanents ont entre 15 et 29 ans.

On comptait 8.627 apprentis dans les collectivités sur 427 650 apprentis en tout en France en 2008 (2 % des apprentis sont dans la FPT)

L'apprentissage représente 0,45% de l'emploi territorial.

Source: Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences, CNPFT et Direction de l'Evaluation de la Prospective et de la Performance (DEEP) janvier 2011.

Maison de l'Emploi Sarthe Sud
Tout le monde s'y retrouve

Des effectifs restreints mais en progression constante….

Depuis 2003, le nombre d'apprentis a augmenté de 72%.

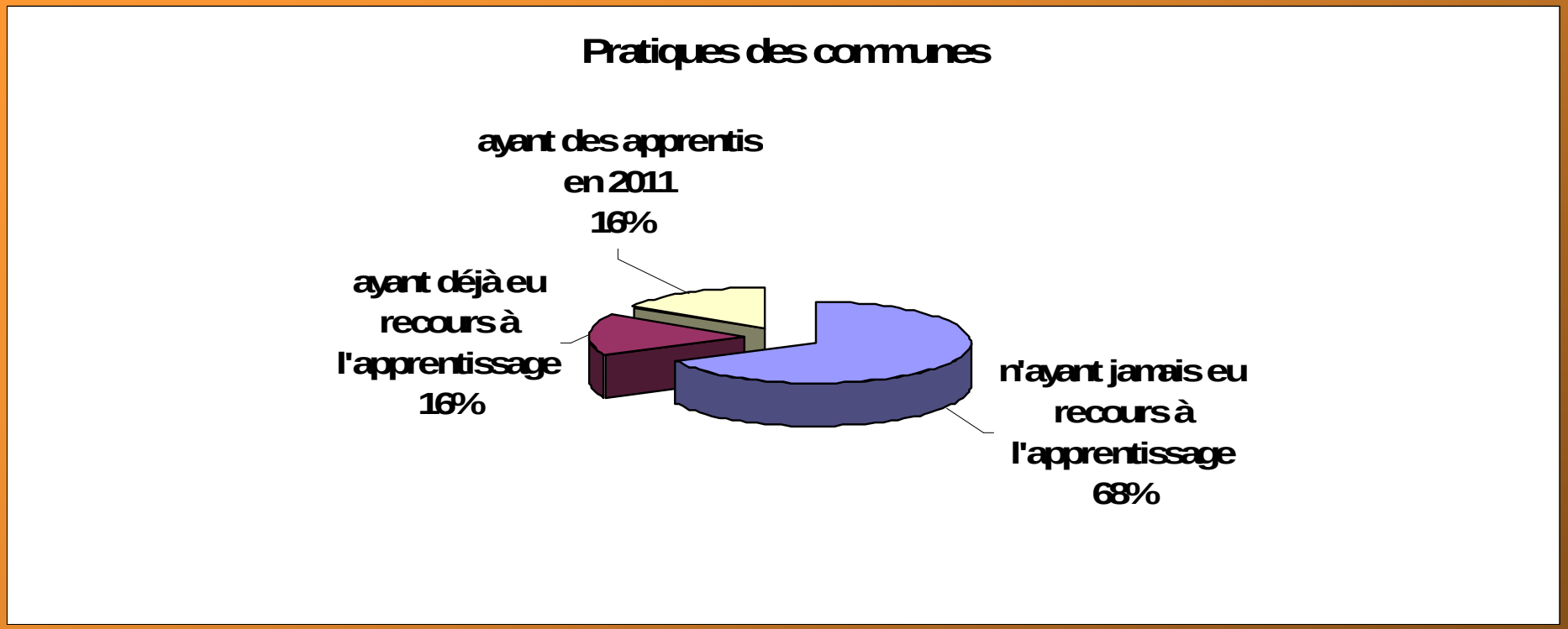
71,3% des nouveaux contrats 2008 dans la FP sont signés par les Communes, 10,5% par les Départements, 4,3% par les Régions, 13,9 par les autres établissements publics.

Sur le Département de la Sarthe

Contrats d'apprentissage enregistrés par l'UT Direccte	Entre Juin 2009 et Mai 2010	Entre Juin 2010 et Mai 2011
Secteur Public	**33**	**37**
Secteur Public Agriculture	20	13

Maison de l'Emploi Sarthe Sud
Tout le monde s'y retrouve

Une marge de manœuvre importante…

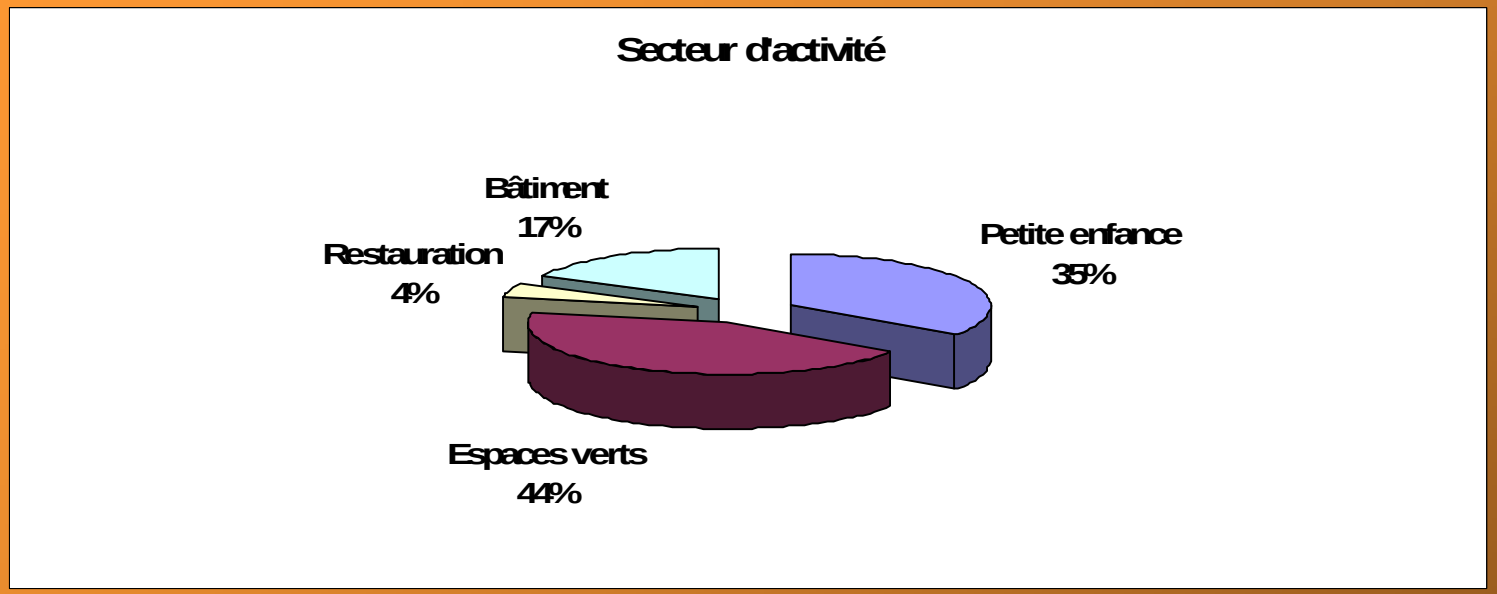

Pratiques des communes
ayant des apprentis en 2011 16%
ayant déjà eu recours à l'apprentissage 16%
n'ayant jamais eu recours à l'apprentissage 68%

Enquête téléphonique réalisée auprès de **57 communes de plus de 800 habitants** du Sud Sarthe

Pratiques des communes

n'ayant jamais eu recours à l'apprentissage	**39**
ayant déjà eu recours à l'apprentissage et n'ayant plus d'apprentis	**9**
ayant des apprentis en 2011	9

Des apprentissages concentrés sur quelques métiers seulement….



Répartition des apprentis par métiers en Sud Sarthe

Petite enfance	8
Espaces verts	10
Restauration	1
Bâtiment	4
Total	**23**

...alors que la liste des diplômes qui peuvent être préparés en apprentissage est longue.

(Confère liste des métiers et liste des diplômes du guide du CNFPT)

Maison de l'Emploi Sarthe Sud

Tout le monde s'y retrouve

Actuellement:

23 apprentis dans le Sud Sarthe

dont

14 à Sablé sur Sarthe

Qu’est-ce que l’apprentissage dans la FPT?

Une formation initiale en alternance

- En centre de formation pour la formation théorique
- Auprès d’un employeur pour la formation pratique

Une formation qualifiante

- Vise l’obtention d’un diplôme du niveau V au niveau I inscrit au RNCP

Une formation sous contrat de travail

- Contrat de droit privé
- Durée déterminée : de 1 à 3 ans selon la durée de la formation

Un public spécifique

- Jeunes de 15 à 25 ayant satisfait l’obligation scolaire (15 ans au cours de l’année civile – Loi « Cherpion » 28/07/2011.)

Un financement par les employeurs, les Régions et l’Etat

Similitudes avec le secteur privé

Contrats de droit privé auxquels sont applicables les dispositions relatives :

- Au contrat d'apprentissage (contrat, durée, évaluation, résiliation)
- Aux centres de formation d'apprentis
- Aux conditions pour être apprenti
- Au statut de l'apprenti

Les règles sont aussi similaires en matière de :

- Rupture anticipée
- Exonération de charges sociales
- Prorogation du contrat en cas d'échec à l'examen

Les spécificités de la FPT

- Une rémunération augmentée :
  - de 10 points pour la préparation d'un diplôme de niveau IV
  - de 20 points pour un diplôme de niveau III
- Pas de coût de formation à la charge de la collectivité, en dehors du temps passé par le maître d'apprentissage
- Pas d'ICF – Indemnité compensatrice forfaitaire
- Peu d'intégration directe des apprentis à l'issue du contrat sans obtention du concours
- Travailleurs handicapés: Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Les éléments introduits par la Loi du 24 novembre 2009

Titre IV – Contrats en alternance de la loi 2009-1437 relative à l'orientation et la formation tout au long de la vie

- Suppression de l'agrément du maître d'apprentissage - Article 24
- Prolongement de la période d'essai chez un nouvel employeur – Article 25-I
- Apprentis sans employeurs – Article 25 IV
- Travaux réalisés au cours de la formation – Article 26
- Accueil des jeunes dès 15 ans – Article 29

Un profil «spécifique» des apprentis

Un niveau de formation préparé plus élevé que dans le privé

- 48% des apprentis du secteur public préparent un diplôme de niveau Bac ou supérieur contre 35% dans le secteur privé

Mais une disparité forte entre les différents types de collectivité

- 40% des apprentis sont sans qualification dans les Communes (niveau infra V)
- 43% ont un niveau Bac dans les Départements
- 44% ont le niveau II ou I (Bac + 3 et sup) dans les Régions

Les femmes représentent près de la moitié des contrats

- 46% dans la fonction publique contre seulement 32% dans le secteur privé

Des apprentis plus âgés dans la Fonction publique

- 29% ont « 17 ans ou moins » contre 46% dans le privé
- 22% ont « 22 ans et plus » contre 11% dans le privé

Des durées de contrats plus courtes

- 25,5% de contrats de 12 mois et moins contre 21% dans le privé

Les formations : accroissement dans les services aux personnes

Le service aux personnes : près de 40 %*

- **le travail social (18.1 % des nouveaux apprentis)**
- **l' animation culturelle**
- **l'animation sportive et de loisirs**

Le domaine des espaces verts : + 25 % *

- aménagement paysager (21.2% des contrats)

La communication et l'information : + 10 % des contrats*

Le génie civil et la construction en bois : près de 8 %*

La mécanique, l'électricité et l'électronique : près de 6 %*

***des contrats en 2008**

Les principales questions évoquées par les collectivités:

Comment désigner un maître d'apprentissage?

Sur quel métier embaucher?

Seront nous en capacité de proposer des tâches et/ou de disposer d'équipements et techniques nécessaires à l'obtention du diplôme préparé?

Comment recruter des apprentis?

Comment titulariser la personne après son apprentissage?

Où trouver un centre de formation?

Combien ça coûte?

Auprès de qui m'informer?

GUIDE PRATIQUE

« L’apprentissage dans la fonction publique territoriale - Mode d’emploi »

En amont : réunir les conditions d'un recrutement réussi (1/6)

S'informer sur les spécificités du contrat d'apprentissage

- Quant à son objet : contrat de travail et de formation
  - Permet d'acquérir une expérience professionnelle pratique
  - Et une formation théorique validée par un diplôme enregistré au RNCP – Répertoire national des certifications professionnelles

- Quant aux parties intéressées : contrat tripartite
  - Entre un apprenti
  - Un employeur (collectivité territoriale…)
  - Un centre de formation

- Quant à son exécution
  - Contrat de droit privé, à durée déterminée, en alternance

En amont : réunir les conditions d'un recrutement réussi (2/6)

Effectuer le recensement des possibilités d'accueil d'apprentis

- S'interroger sur les objectifs poursuivis :
  - La formation et la qualification de jeunes dans une spécialité donnée ?
  - La transmission de l'expérience professionnelle d'un agent en partance ?
  - La formation en prévision d'évolutions de postes, d'évolution de techniques…
- Définir la fonction occupée dans la collectivité par le futur apprenti
  - Identifier le profil de poste en collaboration entre le service des Ressources humaines et le service d'accueil
  - Le poste doit répondre à un réel poste de travail au sein de la collectivité et permettre au jeune d'apprendre son métier

En amont : réunir les conditions d'un recrutement réussi (3/6)

- S'assurer de l'existence de situations formatives pour l'apprenti
  - Lui confier des activités ou des postes **en relation directe avec la qualification** objet du contrat en respectant la progression annuelle fixée par le CFA
  - Si la collectivité n'est pas en mesure de proposer des tâches et/ou ne dispose pas des équipements nécessaires à la formation pratique : elle peut conclure une convention avec une autre collectivité ou avec une entreprise pour réaliser une partie de la formation pratique
- Choisir un maître d'apprentissage pour accompagner, suivre et former l'apprenti
  - **Conditions requises :**
    - Etre majeur et offrir toutes les garanties de moralités,
    - Etre présent dans l'établissement,
    - Posséder un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé par l'apprenti ainsi qu'une expérience professionnelle de 3 ans
    - Ou une expérience professionnelle de 5 ans en rapport avec le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti
  - **Vérifier les cumuls éventuels :** maximum 2 apprentis en simultané
  - **Préciser le rôle et les missions du maître d'apprentissage**

En amont : réunir les conditions d'un recrutement réussi (4/6)

Faire adopter une délibération

- Le recours à l'apprentissage dans une collectivité doit faire l'objet d'une délibération
- Elle en fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement dans la collectivité
- Elle fixe notamment le nombre maximum de contrats d'apprentissage en cours simultanément
- Elle est soumise au préalable au CTP qui devra rendre un avis motivé

En amont : réunir les conditions d'un recrutement réussi (5/6)

S'assurer de l'existence des formations correspondantes

- Identifier l'offre de formation proposée en apprentissage à proximité
- Identifier les diplômes correspondant à la qualification professionnelle recherchée

Rechercher des candidatures :

- Candidatures spontanées,
- Contacts directs auprès des CFA
- Publication d'une offre auprès du Pôle Emploi, de la Mission Locale, dans la presse locale et/ou spécialisée, ou sur le site Internet de la collectivité, contact avec

En amont : réunir les conditions d'un recrutement réussi (6/6)

Sélectionner un apprenti:

- **Associer le maître d'apprentissage** au processus de recrutement
- **S'assurer de la motivation pour la filière choisie** pour éviter les ruptures de contrat;
- **Ne pas écarter les parcours atypiques**;
- **S'informer sur son organisation personnelle** pendant la durée de l'apprentissage (hébergement, proximité du lieu de formation et du terrain d'apprentissage).
- **Penser à vérifier les conditions d'embauche** : conditions d'âge, aptitude médicale, niveau de diplôme du candidat, condition de l'alternance…

Formaliser le contrat

Contacter l'URSSAF pour effectuer la déclaration unique d'embauche

Compléter les formulaires CERFA

A préciser dans le contrat de travail:

La durée du contrat

- La rémunération :

- L'apprenti est affilié au régime général de la Sécurité sociale
- Il peut bénéficier à l'issue de son contrat de l'Allocation de Retour à l'Emploi

Rémunération de l'apprenti

	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ère année	25% du SMIC soit 341,25 €	41% du SMIC soit 559,66 €	53% du SMIC soit 723,47 €
2 ème année	37% du SMIC soit 505,06 €	49% du SMIC soit 668,85 €	61% du SMIC soit 832,67 €
3 ème année	53% du SMIC soit 723,47 €	65% du SMIC soit 887,27 €	78% du SMIC soit 1 064,72 €

Une rémunération augmentée :

de 10 points pour la préparation d'un diplôme de niveau IV
de 20 points pour un diplôme de niveau III

Le financement du contrat d'apprentissage

Exonération de charges sociales

- Prise en charge de la totalité des cotisations sociales patronales par l'Etat
- Valable jusqu'à la date de l'obtention du diplôme
- A la charge de l'employeur : cotisation accident du travail, maladie professionnelle, retraite complémentaire

Pas de coût de formation à la charge de l'employeur

- En région Pays de la Loire les coûts de formation sont couverts par la subvention de fonctionnement aux centres de formation.

L’exécution du contrat

Accueillir l’apprenti en prenant le temps :

- de lui présenter son maître d’apprentissage, son service de rattachement, ses collègues…
- sa mission
- l’environnement territorial, le règlement intérieur,
- ses droits et avantages et lui indiquer avec quelle personne prendre contact en cas de difficultés

Veiller à la bonne exécution du contrat d’apprentissage en précisant :

- la durée hebdomadaire du travail et les heures supplémentaires
- les congés payés, les RTT
- la discipline
- le droit syndical

Préparer la fin du contrat

En proposant par exemple :

- Une aide à l'élaboration du projet professionnel
- Une aide à la recherche d'emploi
- Une aide pour un placement auprès d'entreprises privées locales ou dans d'autres collectivités

Ou en envisageant :

- La signature d'un nouveau contrat pour l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur
- Le recrutement dans le cadre d'une intégration directe (catégorie C) ou suite à la réussite du concours

Intégrer la Fonction Publique Territoriale

Les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale

	Filière administrative	Filière technique	Filière Sanitaire et sociale	Filière animation	Filière culturelle	Filière sportive	Filière sécurité
CATÉGORIE A Encadrement supérieur Cas général : Diplôme minimum requis Bac + 3 *NB : certains postes nécessitent un diplôme spécialisé, surtout dans la filière sanitaire et sociale* DE : diplôme d'Etat DP : diplôme professionnel CA : certificat d'aptitude	• Administrateur (même diplôme qu'accès ENA) • Attaché	• Ingénieur	• Médecin (doctorat, DEC ou CES) • Biologiste, vétérinaire (DE), pharmacien • Psychologue • Sage-femme (DP) • Puéricultrice (DE ou DP) • Puéricultrice cadre de santé • Conseiller socio-éducatif (concours interne) • Assistant médico-technique, infirmier, rééducateur cadre de santé		• Conservateur du patrimoine • Conservateur de bibliothèques • Directeur d'établissement d'enseignement artistique • Attaché de conservation du patrimoine • Bibliothécaire • Professeur d'enseignement artistique	• Conseiller des activités physiques et sportives	• Capitaine de sapeurs-pompiers professionnels (concours interne) • Directeur de police municipale
CATÉGORIE B Encadrement intermédiaire Cas général : Diplôme minimum requis : Bac	• Rédacteur	• Technicien Bac et Bac + 2	• Assistant socio-éducatif (DE) • Moniteur éducateur (CA) • Educateur jeunes enfants (DE) • Infirmier (DE ou DP) • Assistant médico-technique (DE ou DP) • Rééducateur	• Animateur DEJEPS, DUT, DEUST BEATEPJ, BPJEP	• Assistant spécialisé d'enseignement artistique • Assistant d'enseignement artistique • Assistant qualifié de conservation du patrimoine • Assistant de conservation du patrimoine	• Educateur des activités physiques et sportives DEJEPS BEES, BPJEPS	• Lieutenant de sapeurs pompiers Professionnels • Chef de service de police municipale
CATÉGORIE C Cadres d'emplois ou grades accessibles par concours Diplômes minimum requis : BEPC, CAP et	• Adjoint administratif de 1ère classe	• Agent de maîtrise • Adjoint technique de 1ère classe	• Agent spécialisé des écoles maternelles (CAP petite enfance) • Auxiliaire de puériculture (DP) • Auxiliaire de soins (DP) • Agent social	• Adjoint d'animation de 1ère classe (BAPAAT) BAPAAT : Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien	• Adjoint du patrimoine de 1ère classe	• Opérateur des activités physiques et sportives	• Sapeur pompier professionnel de 2ème classe • Agent de police municipale • Garde champêtre
Grades accessibles sans concours	• Adjoint administratif de 2ème classe	• Adjoint technique de 2ème classe	• Agent social 2ème classe	• Adjoint d'animation de 2ème classe	• Adjoint du patrimoine de 2ème classe		

Intégrer la FPT avec un concours

Trois types de concours

	Concours externe	Concours interne	3ème voie
Types de candidats	**Tous**	**Agents publics titulaires ou non titulaires**	**Elus, responsables d'associations, employés de droit privé.**
Conditions à remplir	**Diplôme (dérogations possibles)**	**Durée de services publics (1 à 4 ans)**	**Durée de mandat ou d'activités (4 ans en général)**

Trois catégories hiérarchiques

- Catégorie A : *fonctions d'expertise ou d'encadrement*
  recrutement bac + 3 à bac + 5
- Catégorie B : *fonctions d'encadrement intermédiaire*
  recrutement bac et Bac +2
- Catégorie C : *fonctions d'exécution*
  recrutement à partir du BEP / CAP

Intégrer la FPT sans concours

Intégrer la FPT sans concours

Adjoint administratif de 2ème classe - **Filière administrative**

- Chargé de tâches administratives d'exécution
- Divers travaux de bureautique

Adjoint d'animation de 2ème classe - **Filière animation**

- Secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, du développement rural, de la politique du développement social urbain et de l'organisation d'activités de loisirs
- Peut intervenir au sein de structures d'accueil ou d'hébergement.

Agent social de 2ème classe - **Filière sociale**

- Emploi soit d'aide ménagère ou d'auxiliaire de vie (assurer des tâches et activités de la vie quotidienne)
- Soit emploi de travailleur familial (d'assurer à domicile des activités ménagères et familiales)
- Possibilité de missions d'accueil et de renseignement du public des services sociaux

Intégrer la FPT sans concours

Adjoint du patrimoine de 2ème classe - **Filière culturelle**

- Magasinier de bibliothèque
- Magasinier d'archives
- Surveillant de musées ou de monuments historiques
- Surveillant d'établissement d'enseignement culturel
- Surveillant de parcs et jardins

→ Veille à la sécurité et à la protection des personnes, des biens meubles et immeubles et des locaux

→ Assure les travaux administratifs courants.

Adjoint technique de 2ème classe - **Filière technique**

- Chargé de tâches techniques d'exécution
- Domaine du bâtiment, des travaux publics, de la voirie et des réseaux divers, des espaces naturels et des espaces verts, de la mécanique et de l'électromécanique, de la restauration, de l'environnement et de l'hygiène, etc.

GUIDE PRATIQUE

La boîte à outils

La boîte à outils – 12 fiches pratiques

- Fiche 1 – Exemples de métiers possibles
- Fiche 2 – Modèle de recensement des possibilités d'accueil d'apprentis
- Fiche 3 – Descriptif des missions confiées a l'apprenti
- Fiche 4 – Les diplômes et titres professionnels délivrés par la voie de l'apprentissage
- Fiche 5 – Le calendrier d'embauche d'un apprenti : les grandes étapes
- Fiche 6 – Le maître d'apprentissage
- Fiche 7 – Les CFA des métiers territoriaux du CNFPT
- Fiche 8 – Le contrat d'apprentissage : cadre de références
- Fiche 9 – L'embauche d'une personne handicapée en contrat d'apprentissage
- Fiche 10 – Les aides financières aux collectivités employeurs
- Fiche 11 – L'accueil et l'intégration de l'apprenti
- Fiche 12 - Lexique

GUIDE PEDAGOGIQUE

« Le maître d'apprentissage dans les collectivités territoriales »

Un guide pédagogique accompagnant la formation des maîtres d'apprentissage

- S'adresse aux maîtres d'apprentissage
- Sensibilise à la fonction tutorale et propose des fiches pratiques permettant de construire les situations apprenantes
- Conçu pour susciter les questions qu'il est nécessaire de se poser et proposer des modes de résolution de problème qui pourront être utiles dans l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage
- Réalisé par:
  - la direction du développement de la formation du CNFPT,
  - les référents apprentissage de 4 délégations régionales,
  - les directeurs de CFA des métiers territoriaux
  - deux formatrices de maîtres d'apprentissage
- Diffusé à partir de janvier 2012 par les délégations régionales du CNFPT dans le cadre des formations des maîtres d'apprentissage
- Mis en ligne sur le site internet www.cnfpt.fr

Sommaire du guide

1. Devenir maître d'apprentissage
2. Le cadre légal de l'apprentissage
3. Les partenaires de l'apprentissage
4. Accueillir l'apprenti
5. Communiquer avec l'apprenti
6. Mettre en place des situations apprenantes
7. Evaluer le travail de l'apprenti
8. Anticiper la fin du contrat d'apprentissage
9. La boîte à outils : 12 fiches pratiques

La boîte à outils : 13 fiches pratiques

1. Les activités et compétences du maître d'apprentissage
2. Accueillir un apprenti en situation de handicap
3. Accompagner la rédaction d'un rapport d'activités ou d'un mémoire professionnel
4. Exemple de charte d'engagement du maître d'apprentissage
5. Préparer sa visite en CFA
6. Accueillir et intégrer l'apprenti
7. Décrire le poste de travail et ses éléments clés
8. Définir les situations professionnelles d'apprentissage
9. Planifier les séquences d'apprentissage en collectivité
10. Transmettre un geste professionnel – Présenter un outil
11. Evaluer un geste professionnel en situation de travail
12. Evaluer les savoir-faire
13. Evaluer l'intégration professionnelle

ASSOCIATION EMPLOI SARTHE
Semaine de l'emploi et de l'alternance
> Accès direct à des offres d'emploi, des animations, des conférences, des tables rondes
N'ATTENDEZ PLUS, DEPOSEZ VOS OFFRES SUR
www.sarthemploi.com
17-21 OCT 2011

Conférence :

« Développer l'apprentissage dans les collectivités »

Maison de l'Emploi Sarthe Sud
Tout le monde s'y retrouve

MEFE La Flèche 18 octobre 2011

SARTHE ASSOCIATION AMICALE DES MAIRES ET ADJOINTS

Le Cnfpt Délégation régionale Pays de la Loire

Centre de Gestion SARTHE

CFBTP

LE MANS La Germinière CFA www.eap72.fr

SABLÉ SUR SARTHE

Région PAYS de la LOIRE